

Guía de Aprendizaje

***12404 Instrumentos para la gestión y la participación
de los equipos humanos***

(6 ECTS)

Año académico 2020-2021

**Máster Universitario en Dirección, gestión e intervención en servicios sociales
(14ª edición)**

Profesor: Carles Descalzi

1.- Presentación de la asignatura

La realidad de las organizaciones, instituciones y entidades en el ámbito de los servicios sociales precisa de una profundización en los sistemas organizativos que se establecen y la necesidad de optar por un estilo de liderazgo concreto que garantice su eficacia y el crecimiento personal y profesional de todos sus miembros.

En la asignatura se presentan diferentes estilos de liderazgo sistémico, estratégico y transformador como propuesta eficaz de conducir el trabajo de grupos, entidades y comunidades. Esta propuesta implica la revisión de los procesos psicosociales implicados y la lógica que se deriva de este modelo de dirección en la gestión de equipos multidisciplinares.

No obstante, más allá de las diferentes dimensiones conceptuales, se pretenderá garantizar el trabajo de las habilidades y competencias propias de la dirección de equipos. Esto precisa de un trabajo centrado en la adquisición y consolidación de algunas habilidades o competencias. Éste será el motivo del carácter marcadamente procedimental y aplicado de la materia.

2.- Competencias a desarrollar

Gestionar de forma eficaz y eficiente equipos, organizaciones en el ámbito de los servicios sociales

- a) Dirigir estratégicamente organizaciones, centros, redes, equipos interdisciplinarios y multiorganizacionales. Liderar equipos de trabajo.
- b) Optimizar y activar los canales de comunicación que mejoren la praxi profesional de las organizaciones
- c) Evaluar y planificar itinerarios y estrategias que favorecen la promoción del desarrollo profesional de los equipos y de sus miembros.
- d) Promover estrategias que posibiliten la configuración de equipos de trabajo eficientes.
- e) Promover y gestionar las sinergias entre los diferentes equipos de trabajo

- f) Implementar procesos de mejora de la calidad en las organizaciones sociales y educativas

Con el fin de la consecución de las competencias antes descritas, la asignatura se plantea los siguientes objetivos generales:

1. Entender i analizar el entorno en el que operan las Organizaciones
2. Enmarcar conceptualmente los estilos de Dirección y el Liderazgo
3. Identificación y desarrollo del talento dentro de la organizaciones. Modelo de Gestión por Competencias, y Planes de Formación y Desarrollo.
4. Modelos de gestión de la Motivación en las organizaciones. Des del Modelo de Maslow, a la Motivación Extrínseca y Trascendente
5. El Liderazgo y los Valores como elemento clave en las entidades sin ánimo de lucro
6. La gestión de la Participación dentro las organizaciones y la gestión de la Información.
7. Las políticas retributivas en las organizaciones.

3.- Contenidos

1. La características y cualidades del líder; del líder autoritario al líder coach.
2. Las Competencias y el Talento; elementos clave de los equipos de alto rendimiento. Caso del Modelo Gestión por Competencias y Plan de Formación de una organización catalana.
3. Liderazgo y gestión por Valores en las entidades sin ánimo del lucro.
4. El triangulo de la Participación – Información – Decisión en las organizaciones. Como elementos clave para la optimización de los recursos y generar sentido y compromiso de los profesionales.
5. Características de la Retribución y los diferentes componentes de la contraprestación..

4.- Resultados de aprendizaje

Al acabar el período de trabajo de esta materia, el estudiante mostrará las siguientes evidencias de las competencias desarrolladas:

- Deberá demostrar habilidad para dar respuesta a una situación compleja que requiera decisiones y estrategias de trabajo en equipo en el ámbito las organizaciones altamente intensivas en capital humano.
- El estudiante deberá demostrar que es capaz de identificar y evaluar las habilidades directivas propias y de los miembros de su equipo para conseguir equipos de alto rendimiento.
- Mostrará que es capaz de aportar valor al equipo en el que trabaja y generar confianza en sus miembros, generando compromiso.
- El estudiante deberá demostrar que es capaz de poner en práctica un repertorio suficiente de habilidades cognitivas, emocionales, sociales y éticas para dar respuesta a situaciones directivas complejas buscando la coherencia con los Valores y Misión de la entidad.

5.- Metodología

➤ **Actividades del profesor:**

- Presentar esquemas de comprensión de conceptos y estrategias.
- Promover la participación de los alumnos mediante el debate, sugiriendo preguntas y desarrollando dinámicas y el análisis de casos.
- Modelar el afrontamiento de algunas situaciones concretas.
- Proponer artículos o casos en el campus virtual y orientar el análisis compartido de los mismos.

➤ **Actividades de los estudiantes:**

- Analizar, personal y grupalmente situaciones educativas en las que aplicar las estrategias trabajadas.
- Participar en la discusión de los esquemas de comprensión de las propuestas de intervención.
- Afrontar situaciones simuladas en las que aplicar procedimientos concretos de intervención.
- Complementar el trabajo presencial con trabajo complementario de análisis y lectura de material que se adjuntará durante el curso.
- Leer la bibliografía complementaria en función de las propias necesidades formativas.

Las horas de trabajo del estudiante se distribuyen de la siguiente manera:

Trabajo en aula:	25 horas	1 ECTS
Trabajo tutorizado:	12,5 horas	0,50 ECTS
Trabajo autónomo:	37,5 horas	1,50 ECTS

6.- Sistema de evaluación

(La evaluación de esta materia se realiza conjuntamente con el resto de materias que configuran el Módulo)

6.1.- Actividades o instrumentos de evaluación

A.- Cantidad y calidad de las participaciones guiadas por la profesora en las sesiones presenciales en el aula.

B.- Trabajo final de módulo a partir de un caso en el que integrar diversos contenidos desarrollados en el módulo.

6.2.- Criterios de evaluación

Ponderación: 50% la participación y 50% el trabajo.

En relación a la participación se valorará la cantidad y calidad de las aportaciones vinculadas a las prácticas propuestas en el aula.

En relación al trabajo se valorará el rigor en la presentación y estructuración de los argumentos y, sobre todo, la integración de los esquemas conceptuales y las estrategias de intervención, que permitan evidenciar la adquisición de las competencias definidas en el módulo.

7.- Indicaciones en caso de necesidad urgente de migración a modalidad online por emergencia socio-sanitaria

La plataforma de trabajo habitual es el aula virtual del campus de cada asignatura donde constan la GA, las PAA, los espacios de entrega de los trabajos, las calificaciones y el sistema de evaluación, etc.

En caso de que se suspendan las clases presenciales y se tenga que hacer un cambio en modalidad online por la emergencia sociosanitaria, se tendrán en cuenta las siguientes indicaciones:

- Las clases continuarán de manera ordinaria en la plataforma TEAMS el siguiente día que se tenga clase, en el horario habitual de la materia. En esta sesión se conectará todo el grupo y el docente dará las instrucciones sobre cómo continuar el curso.

- Después de esta primera sesión en TEAMS, en un periodo máximo de 48 horas, el docente publicará las indicaciones en el Campus, en el aula virtual de la asignatura, dentro del foro general de avisos y noticias del aula, con el título "Instrucciones para el período de emergencia sociosanitaria".
- Es especialmente importante que el estudiante tenga activo el correo @peretarres.url.edu, que es a través del cual recibirán los avisos que el docente vaya indicando en el aula virtual

8.- Resumen del proceso formativo por competencias

Ver cuadro anexo

9.-Vías de comunicación con el docente

Correo electrónico: cdescalzi@fhspereclaver.org

10.- Bibliografía y recursos

ALBERONI, F. (2003). *El arte de liderar*. Barcelona: Gedisa.

BENNIS, W. (2001). *Líderes para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidós Ibérica.

COVEY, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.

COSTA, M. y LÓPEZ, E. (1997). *Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir organizaciones y equipos*. Madrid: Pirámide.

GARDNER, H. (1998). *Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo*. Barcelona: Paidós.

GIL RODRÍGUEZ, I. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Alianza Editorial: Madrid.

HESELBEIN, F. y GOLDSMITH, M. (2007). *El líder del futuro 2. Visiones, estrategias e ideas para los nuevos tiempos*. Barcelona: Deusto.

NARDONE, G., FIORENZA, A., MILANESE, R. y MARIOTTI, R. (2005). *La terapia estratégica para la empresa*. Barcelona: RBA Integral.

SEGURA MORALES, M. (2002). *Ser persona y relacionarse. Habilidades cognitivas y sociales y crecimiento moral*. Madrid: Narcea.

STETTNER, M. (2002). *Habilidades para nuevos directivos*. Madrid: McGraw-Hill

Interamericana.

MARTIN ASUERO, A (2008) *Con rumbo propio*. Barcelona. Plataforma Editorial

KAHNEMAN, D (2013) *Pensar rápido, pensar despacio*. Barcelona. Delbolsillo

YUNUS, M (2011) *Las empresas sociales*. Barcelona. Paidós

HAMEL, G (2012) *Lo que ahora importa*. Madrid. Deusto

REINVENTAR LAS ORGANIZACIONES (2015), Frederic Laloux (Arpa Editorial)

EL MAESTRO IGNORANTE, (2016), Itay Talgam (Empresa Activa)

ANNEXO: CUADRO RESUMEN DEL PROCESO FORMATIVO POR COMPETENCIAS

Competencias ¹	Actividades formativas ²	Resultados del aprendizaje ³	Actividades de evaluación ⁴
Competencia 1 Distinguir qué es el pensamiento estratégico y qué significa aplicar-lo en la dirección de las organizaciones.	AF 1 Exposición docente en el aula AF 2 Lectura de bibliografía ...	R1 Tener una visión global sobre qué significa la planificación estratégica en la gestión de una organización social	La evaluación se efectuará en base a las siguientes actividades: A) Redacción de un plan estratégico de una entidad social elegida por el estudiante. B) Puesta en común con el resto de estudiantes en el foro del campus virtual para que éstos puedan opinar y valorar a sus compañeros.
Competencia 2 Comprender qué es la planificación estratégica y los beneficios que comporta iniciar este proceso en una organización.	AF 1 Exposición docente en el aula AF 2 Lectura de bibliografía AF 3 Visita de diversas páginas web de entidades no lucrativas para consultar sus planes estratégicos	R1 Tener una visión global sobre qué significa la planificación estratégica en la gestión de una organización social	C) Devolución personal al estudiante por parte del profesor sobre el trabajo realizado
Competencia 3 Reconocer qué debemos tener en cuenta para iniciar un proceso de estas características en una organización concreta.	AF 1 Exposición docente en el aula AF2 Comentario en grupo para extraer las competencias necesarias. AF3 Estudio de caso: a través de una entidad social analizar sus características, sistemas organizativos y su plan estratégico AF 4 Foro de debate en el campus virtual para comentar el trabajo realizado	R1 Conocer la estructura de un plan estratégico desde la práctica R2 Saber debatir diferentes puntos de vista con el resto de estudiantes	D) Redacción por parte del profesor del trabajo del caso práctico realizado en las sesiones presenciales a través del foro del campus virtual

¹ Incorporar las competencias de la GA² Incorporar para cada competencia las actividades del profesor y de los estudiantes³ Nombrar los resultados esperados

⁴ Incorporar las actividades de la Pauta de actividades de evaluación
